

La Tribune

FO Publics

n° 359
mars 2014

FO

Territoriaux

2014



PUB
OCIRP

Non à la liquidation des droits et acquis sociaux !

Oui au progrès social !

Ayant choisi de ratifier le traité budgétaire et son corollaire, l'austérité, le président de la République et le gouvernement multiplient les annonces qui liquident les acquis et droits sociaux.

C'est ainsi qu'avec le « pacte de responsabilité » est confirmé l'objectif de dégager « au moins 50 milliards d'euros » d'économie sur les finances publiques. Cela conduit à poursuivre la politique de gel du point d'indice commencée par leurs prédécesseurs en 2010 ainsi qu'à poursuivre et amplifier les suppressions de postes dans la fonction publique. Mais comme cela ne suffit pas, ils « réfléchissent » à la mise en place du gel des avancements de grade et d'échelon !

Au passage, ces mesures désignent les fonctionnaires et agents publics comme les responsables de la crise et de la dette !

Tout ceci est d'autant plus révoltant que la majorité d'entre nous est classé dans une grille de catégorie C (3 agents sur 4 dans la Fonction Publique Territoriale et plus d'1 agent sur 2 dans la Fonction Publique Hospitalière) et déroule une bonne partie de sa carrière au niveau du SMIC (voire en dessous pour les agents à temps partiel ou à temps non complet). Et ce n'est pas beaucoup mieux pour les agents de catégorie B, qui démarrent leur carrière au niveau du SMIC, ni pour ceux de catégorie A, qui démarrent juste au dessus du minimum de rémunération.

Après la nouvelle contre-réforme de 2013 qui a enterré la retraite à 60 ans et amplifié la durée de cotisations, ce gouvernement s'attaque à la remise en cause de la catégorie active, en avançant masqué. Ainsi prend-il des décisions pour supprimer la possibilité de partir à 57 ans à certains collègues, qui, jusque-là, bénéficiaient du droit à la catégorie active (par exemple, dans la Fonction Publique Hospitalière, pour les auxiliaires de puériculture exerçant dans les crèches accueillant les enfants du personnel). Dans le même temps, il met en place un groupe de travail au niveau du ministère de la santé, pour reconsidérer les conditions de prise en compte de la pénibilité, actuellement

attachées à un corps ou à un grade. Une individualisation de la « reconnaissance de la pénibilité » conduirait à supprimer la catégorie active pour plusieurs dizaines de milliers d'agents.

En annonçant un pacte de responsabilité qui intègre la suppression de la participation des employeurs au financement des caisses d'allocations familiales (30 milliards €), c'est un pan entier de la protection sociale qui se trouve menacé ! Ce cadeau aux entreprises contre d'hypothétiques créations d'emplois s'effectue sans compensation des sommes nécessaires au financement de la politique familiale et ouvre la porte à la remise en cause de la sécurité sociale et de son financement par le salaire différé.

Que dire de la multiplication des plans sociaux, de la remise en cause du code du travail par l'accord national interprofessionnel de janvier 2013, de la multiplication des attaques à l'encontre des statuts et conventions collectives nationales ?

Et, pour boucler la boucle, le service public républicain subit les coupes budgétaires, la baisse des effectifs, la remise en cause du service public et de l'égalité républicaine.

Force Ouvrière, ses syndicats, ses syndiqués, résistent et se battent tous les jours contre la liquidation des acquis sociaux.

En s'opposant au pacte de responsabilité, la grève interprofessionnelle du 18 mars - initiée par la confédération FO dans le prolongement du meeting du 29 janvier 2014, à laquelle se sont associés d'autres syndicats - participe à établir un rapport de force pour stopper cette austérité et promouvoir le progrès social par la satisfaction des revendications.

Rien n'est inéluctable, aussi nous continuerons inlassablement d'agir pour l'augmentation des salaires, des pensions et du pouvoir d'achat, la création d'emplois, la défense de la protection sociale collective et la défense du service public républicain.



Didier BERNUS
Secrétaire Général



Le mot de

Jean-Claude

MAILLY

secrétaire général

Chers camarades,

Le 29 janvier dernier, nous étions près de 6 000 militantes et militants à notre meeting national à la Halle Freyssinet appelant à « combattre l'austérité : une urgence sociale et démocratique » et à décider de **faire du 18 mars une journée de rassemblements et de manifestations, les instances de FORCE OUVRIERE ayant également donné mandat pour une journée de grève interprofessionnelle.**

Nos camarades venus à la tribune du meeting, que ce soit du secteur privé ou du secteur public, et notamment notre camarade du centre public hospitalier de Cherbourg, Sandrine GAMBLIN, ont pu témoigner des difficultés vécues dans leur entreprise, administration ou établissement.

Aujourd'hui, le pacte de responsabilité qui nous est proposé par le Président, loin d'être une réponse adaptée à la situation de l'emploi, obéit à la même logique que le pacte budgétaire européen, c'est-à-dire à la spirale de l'austérité.

Le pacte, ce sont des allègements de cotisations sociales inefficaces voire dangereuses sans impact sur l'emploi. Car nous ne croyons pas aux contreparties dont il est question sur l'emploi qui sont à notre avis illusoire, on le sait, car une embauche ne se décrète pas.

Au final, outre le fait que cette logique « de l'offre » se révélera inefficace, elle est à notre avis dangereuse et représente un réel coût pour la collectivité et une menace à terme sur la pérennité des prestations sociales.

Face à cette mesure et à la situation économique et sociale, aux revendications en matière de salaires, d'emploi, de sécurité sociale et de service public républicain, FO ne peut rester sans agir.

C'est pourquoi, chers camarades, nous appelons à être dans l'action le 18 mars 2014 pour faire entendre notre voix et nos revendications.



Fédération des personnels des services publics et des services santé Force Ouvrière
153/155, rue de Rome 75017 Paris
www.fo-publics-sante.org
Directeur de la publication
Didier BERNUS
Rédaction
Secrétariat Fédéral
Impression
SEGO - 46 rue constantin
pecqueur - 95150 TAVERNY
Diffusion
sarl d'édition de la Tribune Publics
N° commission paritaire
0 9 1 6 S 0 6 3 3 5
1^{er} trimestre 2014

Création du 100^{ème} Groupement FO

des services publics et des services de santé à Mayotte



Maoré, plus connue sous le nom de Mayotte est un département et une région d'outre-mer français de l'océan indien situé dans l'archipel des Comores. Son chef-lieu est Mamoudzou, la plus grande ville du territoire. Mayotte est constituée de deux îles principales, Grande-Terre et Petite-Terre et de plusieurs autres petites îles, dont Mtsamboro, Mbouzi et Bandrélé.

La population de Mayotte s'élève à 212 645 habitants répartie sur une superficie de 376 km². Avec 566 hab/km², elle a la plus forte densité de population de la France d'outre-mer.

À la suite de la consultation référendaire du 29 mars 2009 (95,2 % de votes favorables), **les Mahorais ont décidé de faire de Mayotte un département d'outre-mer et une région d'outre-mer à assemblée délibérante unique** de la République française.

Le 31 mars 2011, Mayotte est le 101^{ème} département français.

Passant de pays et territoire d'outre-mer à celui de région ultrapériphérique française le 1^{er} janvier 2014, Mayotte a intégré l'Union européenne.

Suite à ce changement de statut, les syndicats FO des Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière rattachées à l'Union Territoriale FO ont décidé de se mettre en conformité avec les statuts de la Fédération FO des services publics et des services de santé.

Après consultation des syndicats FO et de l'Union Territoriale FO, il est décidé à l'unanimité de créer le **Groupement Départemental FO des personnels des services publics et des services de santé de Mayotte**.

Le **11 décembre 2013**, date historique, sous la présidence de **Didier BERNUS**, secrétaire

général de la Fédération FO des personnels des services publics et des services de santé et de **Hamidou MADI M'COLO**, secrétaire général de l'UT-FO de Mayotte ainsi que **Johann LAURENCY**, secrétaire fédéral pour la branche des services publics, le 100^{ème} groupement départemental des services publics et des services de santé FO a vu le jour, à l'unanimité des syndicats présents.

Les secrétaires départementaux sont :

Branche des services publics :
Ichaan MADI, du Conseil Général.

Branche des services de santé :

Dhoiffiri DARMY, du Centre Hospitalier de Mamoudzou.

Nous souhaitons à la nouvelle équipe "bon vent" et bonne réussite aux prochaines élections professionnelles du 4 décembre 2014 dans les fonctions publiques.

- 3** Editorial
Didier BERNUS
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** Un 100^{ème} GD à Mayotte
- 6** Elections 2014
- 7** Communiqué
Casse dans le service public !
- 9** Dossier «spécial EHPAD»
- 14** Lu dans la presse
Retraites publiques
- 17** Nouvelles grilles indiciaires
catégorie C
- 21** Lu sur le web
Grève à la «Sécu»
- 22** Billet d'humeur
- 22** Sapeurs-Pompiers
Départements et Régions
OPHabitat
Services funéraires
Retraités

Le 4 Décembre 2014

VOTEZ!

Ces élections sont d'une importance capitale sur votre vie professionnelle : ce sont elles qui vont permettre d'élire et de désigner vos représentants dans les différentes instances consultatives de votre collectivité.

Membres élus

Comité Technique (CT)

Instance qui émet des avis sur :

- le plan de formation,
- l'organisation des services (plannings),
- bilan social tous les 2 ans, création/suppression d'emplois,
- aménagement et répartition des horaires de travail de temps partiel,
- droit syndical,
- conditions d'organisation du travail.

Membres élus

Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Elles traitent des questions individuelles des agents et de leur déroulement de carrière :

- avancement de grade,
- avancement d'échelon,
- révision de la notation,
- refus de l'administration d'accorder à un agent une action de formation,
- licenciement pour insuffisance professionnelle,
- prolongation de stage ou refus de titularisation,
- mise à disposition,
- détachement.

Membres désignés

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La mission de cette instance est de protéger les agents territoriaux dans :

- la santé au travail,
- la sécurité au travail,
- les conditions de travail,
- l'hygiène au travail,
- l'analyse des conditions de travail.

68 milliards d'économies à faire sur les dépenses publiques :

La casse du Service public s'accroît !

Le Président de la République vient d'annoncer de nouveaux allègements de charges pour les entreprises, dont la plus emblématique est la suppression, d'ici 2017, des cotisations patronales finançant la politique familiale.

Inquiétant, alors même que la Cour des Comptes, en novembre 2012, indiquait : « *La branche famille est confrontée à des difficultés financières qui, pour être significativement aggravées par la dégradation de la conjoncture économique, n'en révèlent pas moins un déséquilibre structurel* ».

Rappelons que les prestations familiales, intégrées dans l'ordonnance de 1945, sont issues du programme du Conseil national de la Résistance.

Au prétexte de l'universalité de ces prestations, c'est donc l'Etat qui prendrait en charge directement son financement.

Et, de manière concomitante, le président annonce 68 milliards d'économies à faire sur les dépenses publiques : 15 milliards dès 2014, 18 milliards en 2015, 18 milliards en 2016 et enfin 17 milliards en 2017. Tous les jours, ce gouvernement comme son prédécesseur diminue un peu plus les droits des citoyens en réduisant le champ de l'action publique !

Des lettres de cadrage vont être envoyées courant avril, à chaque ministère, avec des consignes pour les 3 ans à venir. Au plus haut niveau de l'Etat sera instauré un conseil stratégique de la dépense.

Comme l'a dit FORCE OUVRIÈRE depuis des mois, la RGPP et la MAP ont bien les mêmes objectifs. Pire ! Ces nouvelles restrictions vont aggraver davantage les conditions de vie des agents publics (baisse des rémunérations, diminution des déroulements de carrière et dégradation des conditions de travail avec les suppressions d'effectifs prévisibles).

Dans le même temps, débutent les discussions sur l'amélioration des carrières et des rémunérations des agents avec une ministre de la Fonction publique qui veut engager un « contrat social triennal ».

Pour la FGF-FO, ce « contrat social triennal » (2015-2017) n'est rien d'autre qu'un Pacte d'austérité salariale !

La FGF-FO va tout mettre en oeuvre pour que les agents soient entendus et pour que la Fonction publique cesse d'être la variable d'ajustement d'une politique ultra-libérale.

La FGF-FO revendique :

- La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice de 5 % et un plan de rattrapage du pouvoir d'achat depuis 2000,
- De véritables négociations pour améliorer la carrière des agents avec une refonte et une revalorisation de l'ensemble de la grille indiciaire,
- La fin des suppressions d'effectifs et l'arrêt immédiat de la MAP,
- La défense du statut général et des statuts particuliers.

PARIS, le 15 janvier 2014

PUB
FO

Le bien-être des personnes âgées passe par la qualité de vie au travail des personnels !



Le gouvernement a lancé, le 29 novembre dernier, une concertation sur "l'adaptation de la société au vieillissement", dans l'optique de l'élaboration, puis de l'examen d'un projet de loi d'orientation et de programmation.

Après des mesures concernant le maintien à domicile, viendra, au cours de la seconde partie du quinquennat, une phase consacrée à l'amélioration de l'accompagnement et de la prise en charge dans les établissements pour personnes âgées.

Gageons que cette réforme prenne en compte les besoins en personnels de ces structures. Car ceux qui y travaillent, s'estiment "oubliés". Parfois en détresse, ils ne peuvent exercer convenablement leur métier.

Or, la qualité de vie de nos aînés peut faire les frais de cette situation, comme le révèle notre enquête. L'enjeu n'est pas mince : 15 millions de Français ont aujourd'hui, plus de 60 ans. Ils seront 20 millions en 2030.

Il est sept heures du matin lorsque Jeanne* débute sa journée de travail dans un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) de l'agglomération de Tours.

Avec trois collègues, aides-soignantes comme elle, elle prend connaissance des informations laissées par le personnel de nuit.

Puis, vient l'heure de la toilette des résidents de son service, une trentaine de personnes au total. Jusqu'à 11 heures, c'est sa principale mission. *"Le temps est compté : nous disposons de 20 minutes pour chaque résident, pas plus."* Lorsque

la personne est suffisamment autonome, elle effectue seule sa toilette. Jeanne ne l'aide que lorsque c'est nécessaire.

La moitié des résidents n'a pas cette chance. Ces personnes demeurent couchées, nécessitant une prise en charge totale. Il faut aussi accompagner les résidents jusqu'à la table du petit déjeuner. Puis débarrasser la table, répondre aux multiples sollicitations...

Et c'est déjà l'heure du déjeuner. Huit résidents ne s'alimentent plus seuls. Avec les autres membres du personnel, Jeanne leur porte la cuillère à la bouche, en respectant le temps dont

chacun a besoin. Puis, elle porte toutes les affaires du déjeuner sur un chariot. Elle aide aussi ceux qui en ont besoin à s'installer pour le temps de la sieste ou pour regarder la télévision.

Le week-end aussi

En semaine, les journées de Jeanne sont bien remplies.

Mais, le week-end, le rythme devient "infernale". Seules trois aides-soignantes sont présentes dans son service.

"Il arrive que nous n'ayons pas le temps de faire une pause, ne serait-ce que pour

aller aux toilettes ou boire une verre d'eau" témoigne-t-elle. "Alors, quand nous avons travaillé le samedi et le dimanche, c'est vraiment dur d'attaquer le lundi !"

La nuit, le personnel est réduit à un aide-soignant et un agent.

Comme dans beaucoup de maisons de retraite, pourtant médicalisées, il n'y a pas d'infirmière à ce moment-là.

De jour comme de nuit, l'établissement qui dépend d'un Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), accueille 84 personnes âgées, dont 24 malades d'Alzheimer. On ignore souvent que ces personnes confondent le jour et la nuit. En déambulant seul dans le couloir, l'un d'eux peut faire une chute. Il faut alors être deux pour le relever. Les autres résidents demeurent seuls pendant ce temps. Et même lorsque les résidents sont malades en plus grand nombre, le personnel de nuit est limité à deux personnes. Dans de telles conditions, *"nous sommes stressés et l'ambiance de travail est assez tendue"*, confie Jeanne. Agée de 55 ans, elle exerce son métier depuis 22 ans. Elle se dit *"usée physiquement et moralement"*.

Pressions sur le personnel

Sophie* est, elle aussi, aide-soignante dans un EHPAD géré par une communauté de communes.

Situé dans les Landes, l'établissement accueille 83 personnes âgées, dont 14 malades d'Alzheimer.

Elle observe que là aussi les conditions de travail sont difficiles.

"Par exemple, chaque matin, une aide-soignante doit assurer la toilette de dix personnes" dit-elle. Cette cadence soutenue est source de stress et peut conduire à des accidents du travail. *"L'établissement dispose d'équipements modernes pour soulager le personnel. Mais, utiliser un lève-malade demande plus de temps. Donc, il arrive qu'on s'en passe."*

Autant dire que les congés ne sont pas superflus dans un tel contexte. Mais, dans certaines maisons de retraite où les effectifs manquent, les chefs de service sont tentés de rappeler les personnels au repos. *"On vous dit qu'il faut penser aux résidents et aux collègues et aussi qu'on vous accordera plus tard un congé équivalent. En cas de refus, vous devez vous justifier"* indique Sophie. Ces pratiques sont source d'épuisement. En outre, des maux de dos et des chutes sont plus fréquemment observés.

Et si encore les salaires des personnels étaient à des niveaux satisfaisants !

Mais c'est loin d'être le cas. Par exemple, Jeanne gagne 1.700 euros nets mensuels, primes incluses.

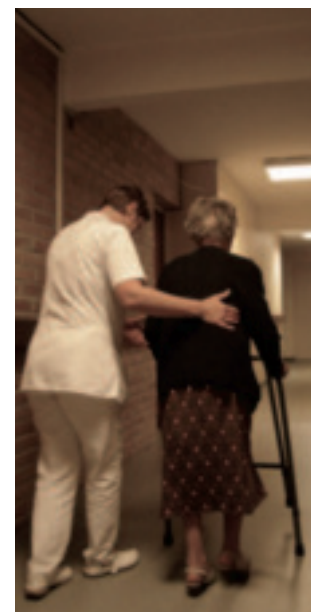
Souffrance au travail

Certes, elle a suivi des formations professionnelles à la bientraitance des personnes âgées. C'est un bon point. On lui a notamment appris à mieux comprendre les pathologies dont elles souffrent

telle que la démence et les conséquences qu'elles induisent sur le comportement. Sophie témoigne dans le même sens. *"Nous avons été formés au concept d'humanité, qui vise à restituer à la personne sa dignité d'être humain et s'inscrit ainsi dans une démarche de bientraitance"*.

Mais, dans les faits, le personnel manque de temps pour mettre en œuvre ces formations.

"On utilise que 10 à 20% des conseils qui nous ont été donnés", déplore Sophie. "Frustrée", Jeanne dit prendre beaucoup sur elle. Elle aimerait accorder plus de temps aux résidents, notamment pour parler avec eux. *"Ils ont droit à notre reconnaissance. Si ma grand-mère séjournait là, j'aimerais qu'on prenne soin d'elle"* déclare-t-elle. *"De plus, quand on accueille ces personnes pour la première fois avec leurs proches, on leur montre tout ce qu'elles peuvent faire, notamment un certain nombre d'activités"*. Jeanne ne veut pas les décevoir.



Dégâts collatéraux

Les conditions de travail des personnels ont malheureusement une réelle incidence sur la qualité de vie des résidents. *"Ils ressentent si vous êtes détendus ou si, au contraire, vous courez après le temps !"*, fait remarquer Jeanne. *"Dans l'EHPAD où je travaille, il n'y a pas de maltraitance"* estime-t-elle. Sophie en est moins certaine quand elle évoque l'établissement auquel elle est rattachée. *"Les choses ne se passent pas trop mal"* juge-t-elle quand même. Là, comme ailleurs, le résident a une douche par semaine. Mais il a la possibilité de choisir le jour qu'il préfère, alors que c'est impensable à d'autres endroits. Parfois, c'est pire. *"Dans le centre de long séjour où je travaillais avant, nous étions clairement en sous-effectifs, notamment le dimanche"* raconte-t-elle. *"Ce jour-là, on ne levait pas les personnes les plus dépendantes, faute de temps. Donc, elles demeuraient dans leur lit toute la journée. Il est évident que cela aggrave leur dépendance"*.

La perte d'autonomie dont souffrent les personnes âgées résidant en maison de retraite s'accroît régulièrement, d'après l'observatoire de la dépendance de KPMG paru en février 2013. Elle est, en général, plus importante dans les EHPAD publics que dans ceux du privé. En outre, elle n'est mesurée qu'une fois par an. Le résultat de l'évaluation conduit si nécessaire à ajuster les effectifs des structures. La méthode

d'évaluation et sa mise en œuvre annuelle ont leurs limites : l'état de santé de certaines personnes peut très vite changer et la souffrance psychologique des personnes âgées ne semble pas être prise en compte, selon Sophie. A effectifs inchangés, l'aggravation de la dépendance des aînés conduit logiquement le personnel des structures d'accueil à être plus sollicité.

Des tarifs élevés pour les résidents

Les tensions financières expliquent, par ailleurs, que les EHPAD hésitent à embaucher des personnels supplémentaires. L'Etat et le Conseil Général fixent les tarifs et règlent un tiers des frais liés à l'hébergement d'une personne (l'Etat à hauteur de 28% et le Conseil Général à hauteur de 9%). Le résident non admis à l'aide sociale paie le reste, soit un montant moyen de 1 857 euros par mois. Du fait des prix de l'immobilier, la facture atteint 2 242 euros par mois en moyenne, en Ile-de-France. Or, en 2010, les hommes percevaient en moyenne une pension de retraite de 1 552 euros. Les femmes, qui sont majoritaires dans les maisons de retraite, ne pouvaient compter, elles, que sur 899 euros en moyenne. Avec un tel reste à charge, les autorités publiques font tout pour limiter l'augmentation des tarifs des EHPAD.

Dans une interview au quotidien *Le Parisien/Aujourd'hui en France* du 26 janvier 2013, Michèle Delaunay, ministre déléguée aux personnes

âgées et à l'Autonomie, a été très claire : *"Il faut agir sur les tarifs, les coûts et les aides de l'Etat"* a-t-elle dit. *"On va réfléchir à la façon d'encadrer les loyers dans les maisons de retraite comme l'a fait Cécile Duflot pour les logements [...] et aussi à plafonner les prestations facturées aux résidents à travers des conventions. Cela peut enfin passer par des aides à l'investissement ou la mutualisation des frais des établissements : un directeur pour trois, des achats groupés..."*. Autrement dit, des embauches massives ne sont pas au programme.

Dérives

La nécessité de l'équilibre budgétaire est certes, à prendre en compte. Mais sa recherche à tout prix peut conduire à des dérives. *"Certains directeurs de maison de retraite ne parlent que de "lits" à occuper, au mépris de la dimension humaine,"* indique Sophie. *"La priorité accordée au budget peut prendre le pas sur l'objectif d'assurer aux résidents une qualité de vie. C'est le cas lorsque les établissements en arrivent à compter le nombre de protections auxquelles ont droit les personnes incontinentes,"* comme en témoigne la déléguée départementale FO pour les Landes. Au-delà, ce sont les personnels qui trinquent comme on l'a vu. *"Nous sommes la cinquième roue du carrosse"* déplore la syndicaliste. Elle observe que le personnel des maisons de retraite ne se mobilise pas

facilement pour dénoncer ces pratiques lorsqu'elles surviennent. "On hésite à se mettre en grève quand on a un faible salaire. Et on se dit que les personnes âgées ont besoin de soi" explique la jeune femme.

D'après KPMG, le taux d'encadrement moyen, qui mesure le rapport entre le

nombre d'équivalents temps plein (ETP) et le nombre de "lits occupés", s'établit en moyenne à 0,59 ETP. Le Plan Solidarité Grand Age mis en œuvre entre 2007 et 2012 prévoyait d'atteindre une moyenne de 0,65 ETP par personne âgée. Il évoquait même la nécessité d'augmenter le taux d'encadrement à un professionnel pour un résident

pour les personnes les plus malades et les plus dépendantes.

**Pour ne pas s'exposer à des mesures disciplinaires de la part de leurs responsables hiérarchiques, les personnes interviewées n'ont pas souhaité que leur nom soit rendu public*

Les établissements pour personnes âgées en chiffres

Les structures d'accueil. Fin 2011, 10 481 établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), tous statuts confondus, pouvaient accueillir plus de 720 000 résidents en hébergement permanent, temporaire, en accueil de jour ou en accueil de nuit. Les trois quarts de ces structures étaient des EHPAD, c'est-à-dire des établissements médico-sociaux ayant conclu avec l'État et le Conseil Général une convention fixant les objectifs de qualité de la prise en charge des résidents et leurs moyens financiers de fonctionnement. 3 800 EHPAD avaient un statut public. Les autres structures relevaient du secteur privé. Les EHPAD pouvaient accueillir en moyenne 75 personnes âgées. Fin 2007, pour cent résidents d'un EHPAD, 57 personnes étaient employées en moyenne, dont 43 personnes relevant des soins et de l'animation.

Les résidents. En 2007, les personnes très dépendantes représentaient plus de la moitié des résidents (51%) des EHPA. L'âge moyen d'entrée en EHPA atteignait presque 80 ans.

Les personnels. Au 31 décembre 2007, plus de 397.000 personnes étaient employées dans l'ensemble des EHPA, soit 340.000 équivalents temps plein (ETP). Le personnel des établissements

était très largement féminisé (88% de femmes en ETP). La moyenne d'âge du personnel des établissements d'hébergement était de 41 ans. Le personnel paramédical ou soignant représentait 41% des effectifs en ETP employés dans les EHPA. Les agents de service représentaient 28% des effectifs en ETP. Venaient ensuite les personnels des services généraux (15%), le personnel de direction (7%) et le personnel éducatif, social et d'animation (7%). 9% du personnel travaillait uniquement la nuit et 5% en alternance de jour et de nuit.

Les agents publics. Fin 2007, 188 317 personnes travaillant dans les établissements pour personnes âgées relevaient de la Fonction Publique Hospitalière (165 726 dans les EHPAD publics). 41 389 étaient rattachées à la fonction publique territoriale (26 721 dans les EHPAD publics).

68% des personnes exerçant dans les établissements publics étaient titulaires de leur poste, 20 % étaient non-titulaires.

Sources : DREES, enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées en 2011. Premières données – juillet 2013; DREES, Etudes et résultats, n° 689 - mai 2009, "L'offre en établissements d'hébergement pour personnes âgées en 2007".

Près de Reims, les dégâts d'une gestion à la petite semaine

Le budget avant tout !

Tel est le cap résolument pris par un EHPAD de la proche banlieue de Reims, géré par un CCAS.

A l'origine de cette politique aux dégâts considérables, un audit suivi d'un changement de direction décidé par le maire.

En juin 2011, une nouvelle organisation est sur pied. Elle est très défavorable à la cinquantaine d'agents de la structure, dont beaucoup sont à temps partiel (35 équivalents temps plein). Leur journée de travail est réduite de huit à sept heures. En contrepartie, les agents perdent une vingtaine de jours de RTT et les jours de congés octroyés par le maire. En plus, ils n'effectuent pas leurs sept heures de travail quotidien en continu. Ils doivent, en effet, observer une pause de plusieurs heures à la mi-journée.

Ce qui ajoute des difficultés à la gestion de leur emploi du temps.

Ce n'est pas tout. *"Les temps de repos qui doivent être au minimum de onze heures, ne sont pas respectés"* précise la secrétaire générale Force ouvrière du personnel de la Ville et du CCAS. *"Des agents terminent leur service à 21 h et reprennent le lendemain matin, dès 7h"*.

Le rythme de travail est soutenu. Un aide-soignant doit effectuer chaque matin, la toilette de 12 à 14 résidents et doit, en plus, répondre aux urgences.

En outre, les droits les plus élémentaires des agents sont régulièrement bafoués. *"La structure ne dispose pas de règlement intérieur et les équipes de travail sont constituées sans l'avis du Comité Technique"*.

Autre entorse à la réglementation : *"la structure fonctionne sans l'avis favorable de la commission de sécurité et les personnels ne sont pas formés à l'incendie"* précise la responsable syndicale, qui craint le pire en cas d'incendie.

"C'est l'usine". Se sentant donc mal considérés, les agents qui étaient employés parfois depuis de longues années, ont préféré quitter l'établissement. Des agents ont certes été recrutés pour les remplacer. Mais gagnés par le découragement et la fatigue, ils ont démissionné à leur tour.

"Par la force des choses, le travail est devenu très routinier. Comme dans une usine, nous effectuons nos tâches à la chaîne" explique la représentante FO.

"Maltraité", le personnel est conduit, à son insu, à des actes assimilables à de la maltraitance. *"A cause du stress, on ne dit plus bonjour. Ou faute de temps, on fait en vitesse la toilette de la personne âgée"*.

En outre, la succession des départs et des arrivées de personnels ne facilite pas les contacts entre ceux-ci et les 67 résidents. *"Il faut du temps pour connaître une personne et son histoire de vie"*.

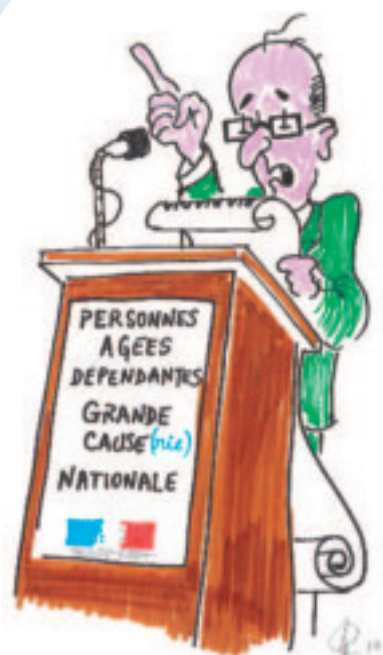
Le maire, avec qui plusieurs rendez-vous ont eu lieu, ne veut rien entendre.

La seule solution qu'il proposerait aux mécontents est de démissionner.

Aidés par FO, les responsables syndicaux ont entamé le combat pour la reconnaissance des droits des agents.

Mais ils ont eu à subir des "représailles". Leurs conditions de travail se sont dégradées tandis que leurs promotions ont été gelées.

Les familles des résidents ont assez peu réagi pour l'instant. *"Elles préfèrent ne rien dire car elles ont attendu parfois jusqu'à deux ans pour obtenir une place au bénéfice de leur proche"*.



Fonction Publique

Retraites publiques : convergence avec le secteur privé mais de fortes disparités internes

La première édition de « Questions Retraite & Solidarité – Les rencontres » organisée par la Caisse des Dépôts à la Bibliothèque Nationale de France s'est tenue mardi 21 janvier sur le thème « retraites publiques : niveaux de pension et âges de départ ».

Au cours de cette matinée de colloque, qui a vocation à devenir un rendez-vous régulier, des experts ont décrypté les **disparités entre pensionnés des régimes publics**. Celles qui existent entre femmes et hommes restent moins importantes que dans le secteur privé.

Si la convergence des règles en train de s'opérer avec les régimes privés a été rappelée par **Anne Lavigne**, professeur de sciences économiques à l'Université d'Orléans et auteur de « *Economie des retraites* », des particularités subsistent :

- existence de catégories actives et sédentaires dans le secteur public,
- détermination du salaire de référence sur les 25 meilleures années dans le privé au lieu des six derniers mois dans le public,
- décompte différent des périodes de chômage et à l'étranger,
- différences entre avantages familiaux des parents de trois enfants, mais aussi entre minimum garanti et minimum contributif

- modalités de versement des pensions de réversion. Sur ce point, qui fait l'objet d'une étude à la demande du gouvernement, les conditions d'âge (55 ans) et de ressources du secteur privé n'existent pas dans la fonction publique, où la seule exigence est celle du non remariage.

Écarts de niveaux de pensions entre fonctions publiques

Précisant les niveaux des retraites de la fonction publique, **Christine Gonzalez-Demichel**, chef du département des statistiques à la DGAFP Direction générale de l'administration et de la fonction publique en a souligné, elle-aussi, les disparités.

L'effort de transparence de son administration, qui offre désormais des données plus précises, montre que l'hétérogénéité des situations tient au fait d'être ou non titulaire, mais aussi à la pyramide des âges, avec notamment, dans la territoriale, des fonctionnaires plus âgés (35 % de 50 ans et plus) que dans les services de l'Etat et à l'hôpital et

davantage de temps partiels (25 % dans la FPT), qui ont un impact sur la durée d'assurance à taux plein.

Si les écarts entre pensions des femmes et des hommes ont, eux, peu de conséquences pour les catégories B et C, ils en ont davantage en catégorie A. La pension moyenne de droit direct est de 1 100 euros dans la FPT, 1 374 euros pour la FPH, 2 150 euros pour les fonctionnaires civils de l'Etat et 1 675 euros pour les militaires.

Les chiffres de la FPT notamment doivent cependant être corrélés au fait que nombre de retraités du secteur public sont polypensionnés et perçoivent à ce titre un complément d'une autre caisse de retraite.

Ainsi 75 % des pensionnés de la Caisse nationale de retraite des collectivités locales (CNRACL) le sont, pour 68 %, des pensionnés militaires, 40 % des pensionnés civils de l'Etat alors que le régime général en compte 38 %.

Les dernières réformes des retraites ont en outre eu des effets directement mesurables sur les montants moyens de pension.

Une forte baisse constatée est liée aux départs de parents de trois enfants avant la fin du dispositif, suivie d'une remontée en 2010, sauf pour les militaires où la baisse continue.

La proportion des pensions portées au minimum garanti augmente légèrement dans les rangs de l'Etat, mais continue de diminuer dans les deux autres versants. Une augmentation de la part des pensions surcotées est par ailleurs notée dans tous les régimes.

Disparités entre les femmes et les hommes

Si les écarts entre les pensions des femmes et des hommes sont plus réduits que dans le secteur privé, grâce notamment à l'absence de prise en compte des primes dans le calcul de la pension, des écarts subsistent dans la fonction publique, malgré le statut, comme l'a décrit Carole Bonnet, chargée de recherches à l'Ined, notamment chez les polypensionnés.

Ainsi à la CNRACL, la population des polypensionnés qui perçoit plus d'une pension d'un régime de base est composée à 83 % d'hommes et à 55 % de femmes, alors que dans l'ensemble de la fon-

ction publique, ce sont 44 % des hommes et 29 % des femmes qui ont au moins deux pensions de base.

« Si l'on ne considère que la pension de la CNRACL de droit direct (FPT et FPH confondues) les femmes perçoivent 12 % de moins que les hommes. Si l'on considère la pension totale, l'écart est d'environ 20 %. Mais au premier décile (10 % d'agents aux pensions les plus faibles), l'écart est de 30 % », a précisé **Carole Bonnet** qui a souligné que les pensions des femmes sont plus dispersées dans la fonction publique que dans le régime général.

En complément, **Benoît Rapoport**, titulaire de la chaire mixte université de Paris 1- Ined en économie démographique, a expliqué les déterminants de ces disparités : ils tiennent notamment aux bonifications pour enfants, plus favorables aux hommes et au versement de droits dérivés (dont la réversion) qui contribuent aux inégalités à la CNRACL.

« Seuls les minima de pension réduisent les écarts », a indiqué l'enseignant-chercheur. La durée de référence contribue trois à quatre fois plus aux inégalités de pension pour les femmes que pour les hommes, alors que la contribution du salaire de référence dans le calcul de la pension reste toujours plus

importante pour les hommes, en particulier chez les monopensionnés.

Evolution des âges de départs suite aux réformes

L'évolution des âges de départs dans les fonctions publiques hospitalières et territoriales a été analysé par Laurent Soulat, économiste de la Direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts. Il établit que, suite aux réformes des retraites de 2003, 2008 et 2010, un allongement des durées d'activité est enregistré et les départs anticipés pour carrière longue, en particulier en catégorie active, ont augmenté, avec un pic en 2008 et en 2012 après évolution du dispositif.

Un autre pic de départs a été noté en 2011 chez les parents de trois enfants, essentiellement des femmes.

Enfin, alors que les femmes partaient à la retraite en moyenne près de cinq ans plus tôt que les hommes, cet écart s'est fortement réduit. Le report de l'âge de départ après 60 ans est en outre beaucoup plus marqué chez les femmes.

PUB
FO



***NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES
CATÉGORIE C***



LES NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES DE CATEGORIE C

UNE APPLICATION EN DEUX ETAPES : une première évolution au 1er février 2014, une seconde au 1er janvier 2015 (+ 5 points sur l'Indice Majoré)

DES MODALITES D'APPLICATION SPECIFIQUES : Les reclassements s'effectueront selon les modalités suivantes :

reclassement d'échelon à échelon avec reprise totale ou partielle de l'ancienneté ;

création d'un 12ème échelon pour les échelles 4 et 5 et d'un 9ème échelon pour l'échelle 6 ;

pour les grilles « atypiques » (agent de maîtrise principal et brigadier-chef principal) un échelon supplémentaire est créé.

Echelle 3

GRILLE 2013			AU 1ER FEVRIER 2014				
Ech	IM	ancienneté retenue	Ech	Indice maj.	Gain IM	Gain € bruts	Trait. Brut
1	309	AA	1	316	7	32,41 €	1 463,14 €
2	310	1/2 AA	2	317	7	32,41 €	1 467,77 €
3	311	AA	3	318	7	32,41 €	1 472,40 €
4	312	2/3 AA	4	319	7	32,41 €	1 477,03 €
5	313	2/3 AA	5	320	7	32,41 €	1 481,66 €
6	314	2/3 AA	6	321	7	32,41 €	1 486,29 €
7	315	1/2 AA	7	323	8	37,04 €	1 495,55 €
8	319	3/4 AA	8	327	8	37,04 €	1 514,08 €
9	326	3/4 AA	9	333	7	32,41 €	1 541,86 €
10	338	AA	10	345	7	32,41 €	1 597,42 €
11	355	AA	11	358	3	13,89 €	1 657,61 €

Echelle 4

GRILLE 2013			AU 1ER FEVRIER 2014				
Ech	IM	ancienneté retenue	Ech	Indice maj.	Gain IM	Gain € bruts	Trait. Brut
1	310	AA	1	318	8	37,04 €	1 472,40 €
2	311	1/2 AA	2	319	8	37,04 €	1 477,03 €
3	312	AA	3	320	8	37,04 €	1 481,66 €
4	313	2/3 AA	4	321	8	37,04 €	1 486,29 €
5	314	2/3 AA	5	322	8	37,04 €	1 490,92 €
6	316	2/3 AA	6	324	8	37,04 €	1 500,18 €
7	325	1/2 AA	7	327	2	9,26 €	1 514,08 €
8	335	3/4 AA	8	340	5	23,15 €	1 574,27 €
9	345	3/4 AA	9	349	4	18,52 €	1 615,94 €
10	356	AA	10	363	7	32,41 €	1 680,76 €
11	369	AA	11	370	1	4,63 €	1 713,17 €
			12	377	8	37,04 €	1 745,59 €

Echelle 5

GRILLE 2013			AU 1ER FEVRIER 2014				
Ech	IM	ancienneté retenue	Ech	Indice maj.	Gain IM	Gain € bruts	Trait. Brut
1	311	AA	1	321	10	46,30 €	1 486,29 €
2	312	1/2 AA	2	322	10	46,30 €	1 490,92 €
3	313	AA	3	323	10	46,30 €	1 495,55 €
4	314	2/3 AA	4	325	11	50,93 €	1 504,82 €
5	318	2/3 AA	5	327	9	41,67 €	1 514,08 €
6	328	2/3 AA	6	334	6	27,78 €	1 546,49 €
7	338	1/2 AA	7	341	3	13,89 €	1 578,90 €
8	350	3/4 AA	8	355	5	23,15 €	1 643,72 €
9	362	3/4 AA	9	371	9	41,67 €	1 717,80 €
10	379	AA	10	380	1	4,63 €	1 759,48 €
11	392	AA	11	393	1	4,63 €	1 819,67 €
			12	402	10	46,30 €	1 861,34 €

Echelle 6

GRILLE 2013			AU 1ER FEVRIER 2014				
Ech	IM	ancienneté retenue	Ech	Indice maj.	Gain IM	Gain € bruts	Trait. Brut
1	325	1/2 AA	1	333	8	37,04 €	1 541,86 €
2	336	1/2 AA	2	340	4	18,52 €	1 574,27 €
3	347	2/3 AA	3	350	3	13,89 €	1 620,57 €
4	360	2/3 AA	4	365	5	23,15 €	1 690,02 €
5	377	AA	5	380	3	13,89 €	1 759,48 €
6	394	3/4 AA	6	395	1	4,63 €	1 828,93 €
7	416	AA	7	417	1	4,63 €	1 930,79 €
8	430	AA	8	431	1	4,63 €	1 995,62 €
			9	457	27	125,02 €	2 116,00 €

Agent de maîtrise principal

GRILLE 2013			AU 1ER FEVRIER 2014				
Ech	IM	ancienneté retenue	Ech	Indice maj.	Gain IM	Gain € bruts	Trait. Brut
1	328	AA	1	334	6	27,78 €	1 546,49 €
2	342	AA	2	342	0	- €	1 583,53 €
3	359	AA	3	360	1	4,63 €	1 666,87 €
4	375	AA	4	379	4	18,52 €	1 754,85 €
5	395	AA	5	396	1	4,63 €	1 833,56 €
6	406	AA	6	411	5	23,15 €	1 903,01 €
7	417	AA	7	421	4	18,52 €	1 949,31 €
8	430	3/4 AA	8	431	1	4,63 €	1 995,62 €
9	453	AA	9	454	1	4,63 €	2 102,13 €
			10	480	27	125,02 €	2 222,50 €

Brigadier-chef principal

GRILLE 2013			AU 1ER FEVRIER 2014				
Ech	IM	ancienneté retenue	Ech	Indice maj.	Gain IM	Gain € bruts	Trait. Brut
1	328	2/3 AA	1	334	6	27,78 €	1 546,49 €
2	346	2/3 AA	2	349	3	13,89 €	1 615,94 €
3	359	AA	3	364	5	23,15 €	1 685,39 €
4	377	AA	4	379	2	9,26 €	1 754,85 €
5	396	AA	5	397	1	4,63 €	1 838,19 €
6	407	AA	6	408	1	4,63 €	1 889,12 €
7	416	3/2 AA	7	417	1	4,63 €	1 930,79 €
8	430	AA	8	431	1	4,63 €	1 995,62 €
			9	457	27	125,02 €	2 116,00 €

Commentaire

Les nouvelles grilles indiciaires pour la catégorie C (échelles 3, 4, 5 et 6 et atypiques), ont été examinées lors des réunions du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale des 23 octobre et 10 décembre 2013.

Ces mesures concernant la catégorie C correspondent simplement à une première mesure de rattrapage du pouvoir d'achat. Bien entendu, nous attendons et exigeons l'ouverture rapide de négociations pour la refonte complète des grilles indiciaires de catégorie C, B et A, qui devaient s'ouvrir courant octobre 2013 pour se poursuivre pendant le premier semestre 2014.

Concernant le cadre d'emploi des agents de maîtrise FO revendique comme mesure immédiate un recrutement à l'échelle 6 et la création d'une nouvelle échelle. Pour la filière police municipale FO revendique dès à présent l'alignement des brigadiers chefs principaux et chefs de police sur les agents de maîtrise principaux ainsi que la réouverture de l'examen professionnel d'accès à la catégorie B pour les chefs de police.

Les livrets sont disponibles sur le site www.foterritoriaux.org

En cas de problème ou si vous souhaitez des précisions complémentaires, rapprochez-vous de vos secrétaires de GD.

MNT

FO: «La sécurité sociale vaut bien une grève»

18 mars.

Une date qui est retenue depuis la mi-janvier par les cinq fédérations syndicales des organismes sociaux, qui appellent aussi à manifester à Matignon.

La volonté dogmatique de réduire les dépenses publiques menace la Sécurité sociale, constatent les cinq fédérations syndicales des organismes sociaux* et qui ont donc décidé, le 13 janvier, d'appeler les personnels «à être en grève et à manifester à Paris jusqu'à Matignon», le 18 mars.

Devant 6.000 militants présents au meeting organisé à Paris par FO, le 29 janvier, pour «*combattre l'austérité, une urgence sociale et démocratique*», et au nom des instances de la Confédération, **Jean-Claude Mailly** a proposé d'élargir cette mobilisation et de faire du 18 mars «une journée de rassemblements et de manifestations». Le Secrétaire général s'est adressé aux autres organisations pour que ce 18 mars soit aussi «une journée de grève interprofessionnelle».

L'austérité menace personnels et usagers

Les annonces du chef de l'État lors de sa conférence de presse du 14 janvier ont choqué la section fédérale FO des Employés et Cadres des organismes sociaux, qui voit dans la suppression de la cotisation familiale «d'ici à 2017», et son remplacement par l'impôt «une attaque sans

précédent depuis 1945 contre les fondements mêmes» de la Sécurité sociale.

Elle dénonce également un nouveau cadeau au patronat, de 36 milliards d'euros, alors qu'il bénéficie déjà de 25 milliards d'euros d'exonérations de cotisations. **Pierre Gattaz**, président du MEDEF, applaudit et en redemande: «*La maladie, c'est aussi un poste qui pourrait être revu. Il faut y aller!*»

Le président de la République a également annoncé la réduction des dépenses publiques: 18 milliards d'euros en 2015, la même chose en 2016 et 17 milliards d'euros en 2017.

La Sécurité sociale est directement concernée. Déjà, pour 2014, avec une dépense publique réduite de 15 milliards d'euros, elle se retrouve avec 6 milliards en moins et ses coûts de gestion devront diminuer de 500 millions d'euros. Or la masse salariale du personnel de la Sécurité sociale représente plus de 80% de ses coûts de gestion. Le directeur de l'UCANSS a déjà annoncé qu'il n'y aura aucune mesure collective de salaires pour 2014. Quant aux directeurs des caisses primaires d'assurance-maladie, ils ont l'ordre de n'embaucher aucun salarié, même en CDD.

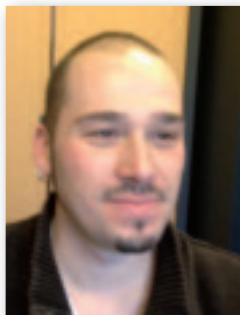
FO se félicite donc que «toutes les organisations syndicales des personnels de la Sécurité sociale appellent à faire grève et à manifester à Matignon le 18 mars». Principales revendications: **augmentation de la valeur du point, arrêt des suppressions d'emplois, embauche de personnels en CDI conventionnels pour assurer les missions.**

La décision de s'appuyer sur le 18 mars pour lancer une mobilisation interprofessionnelle est à la fois un appui à la grève pour la Sécurité sociale et aussi une manière, pour FO, de prendre le contre-pied de l'appel à «l'unité nationale» de François Hollande, pour lui opposer «le mouvement collectif, l'action par la grève, les manifestations».

Marie-Laure Schisselé

* CAF, URSSAF, CPAM, CAR-SAT, Contrôle médical, UGECAM, Centres informatiques, ARS.

"Un pacte pour quel impact ?"



David GALOPIN

Bonne année ?

A l'issue des vœux présidentiels de ce début d'année, certains ont compris que 2014 s'annonçait propice pour eux.

En effet, le gouvernement vient de céder à une revendication vieille de plus de 80 ans, martelée, avec la même force et la même conviction durant de nombreuses années.

On pourrait croire que oui mais...

Enfin une revendication qui aboutit...

On pourrait s'en réjouir me direz-vous. D'autant que celle-ci était portée par un syndicat puissant, dont la renommée n'est plus à faire. On pourrait donc se dire, que, malgré ce que certains se plaisent à penser ou dire, les syndicats ont encore du poids dans ce pays et savent encore faire entendre les intérêts de ceux qu'ils représentent jusque dans les plus hautes sphères de l'État.

Cependant, et loin de vouloir jouer les troubles fêtes, cela ne nous réjouit guère. Pas parce que cette revendication n'émane pas de notre syndicat et que nous n'avons pas été porteurs de cette idée, ni même associés à cette démarche. Non, si l'aboutissement de

cette revendication ne nous convient pas, c'est parce qu'elle est tout simplement contraire aux valeurs que nous défendons.

La suppression des cotisations familiales, demande récurrente, puisque considérée, dès 1930 comme "la nouvelle charge insupportable" par cette organisation patronale qu'est le MEDEF, n'est rien d'autre qu'un grand coup de sabre, un bouleversement des règles qui constituent les fondements de la Sécurité Sociale telle que nous la connaissons.

Quand bien même cette attaque fut-elle joliment emballée et étiquetée "Pacte de responsabilité", explicitée par de grands mots et de belles images, cela n'en reste pas moins une remise en cause du concept de solidarité tel qu'il a été décrit dans l'Ordonnance de 1945.

Les cotisations familiales, que le gouvernement se propose de supprimer définitivement d'ici 2017, représentent 62% du financement de la "branche famille", soit 35 milliards d'euros. Pour rappel, cette branche se décompose en diverses prestations : pour la naissance, la garde d'enfant, les allocations familiales, les allocations de rentrée scolaire, les aides au logement, les aides pour les jeunes, les aides pour parent isolé, les allocations

pour les enfants ou adultes handicapés et le R.S.A.

35 milliards d'euros de manque à gagner qu'il faudra donc bien compenser d'une manière ou d'une autre si le gouvernement veut réellement maintenir ces prestations en l'état. Mais sur ce point le Président Hollande reste très flou.

Les finances publiques permettraient-elles d'absorber cette perte sans problème ? Plutôt étonnant en période d'austérité, non ?

Non parce que CQFD...

Bien sûr l'argument avancé par le MEDEF pour aboutir à ce pacte dans lequel cette organisation ne s'engage véritablement à rien, semble imparable : pour inverser la courbe du chômage, il faut être compétitif et pour cela, il suffit tout simplement d'abaisser le coût du travail et baisser les impôts des entreprises.

Il est vrai que cette argumentation est bien rodée puisque c'est la même qui, depuis 1991 jusqu'à ce jour, tout gouvernements confondus, a permis de justifier les 230 milliards d'exonérations dont les entreprises ont pu bénéficier. Et depuis 1991, en toute objectivité, il semble difficile de croire que cela ait pu avoir la moindre influence sur la courbe du chômage.

Mais jusqu'où iront-ils ?

Mais loin d'être satisfait, le MEDEF repart de nouveau à la charge et réclame un nouvel abaissement d'impôts à hauteur de 116 milliards d'ici 2020... sans pour autant pouvoir s'engager réellement sur de possibles créations d'emplois.

Soyons ironiques et espérons, au moins, qu'une année de gel de salaire supplémentaire permettra de financer une partie cette ristourne fiscale accordée sur fond de compétitivité et d'embauche... car sans faire de procès d'intention, conservons malgré tout en mémoire la conception toute particulière que Laurence Parisot, ancienne présidente du MEDEF, avait

du monde du travail :

« Le travail obéit à la même loi de nature » que la vie, la santé ou l'amour : il est précaire, ou tout du moins, il devrait l'être »

et interrogeons-nous vraiment sur cette organisation qui prétend se battre pour l'emploi.

David GALOPIN

sapeurs - pompiers

Affiliation du SNSPP à FO

A l'occasion du Comité national qui s'est tenu en octobre dernier à la Roche sur Yon, l'affiliation du SNSPP (syndicat national des sapeurs pompiers) était inscrite à l'ordre du jour.

Avec cette affiliation, Force Ouvrière serait considérée comme la **première force syndicale majoritaire** chez les sapeurs-pompiers.

18 régions se sont prononcées favorablement pour cette affiliation.

Le vote a donc été largement majoritaire et toutes les positions ont pu s'exprimer dans le respect des idées de chacun.

Le Congrès extraordinaire du SNSPP-PATS s'est déroulé à Arcachon les 19, 20 et 21 novembre derniers. Après un débat riche et passionné, les représentants des adhérents du SNSPP-PATS ont procédé aux votes :

A la question : *« Voulez-vous que le SNSPP-PATS se désaffilie de la CFCTC ? »*

Près de **65%** des adhérents ont répondu «oui».

Puis lors du second vote, c'est à près de **80%** que les adhérents ont répondu «oui» à la question : *«Voulez-vous que le SNSPP-PATS s'affilie à FO ? ».*

En conséquence, le SNSPP-PATS s'affilie à Force Ouvrière.

C'est démocratiquement que les adhérents du SNSPP-PATS, par la voie de leurs présidents, ont fait le choix d'un avenir pérenne pour leur syndicat. En s'affiliant à la 3^{ème} force syndicale de France, les adhérents ont

choisi d'assurer la représentativité du SNSPP-PATS pour les élections 2014 et les générations futures.

Cette décision marque un véritable tournant pour notre organisation et au-delà pour le monde des sapeurs-pompiers.

En effet, le SNSPP-PATS-FO conforte par cette union sa place de première organisation syndicale et d'acteur incontournable de la sécurité civile.

Ces résultats issus des urnes sont sans équivoque, ils n'appellent qu'un commentaire : le SNSPP-PATS avec l'UNSSP-PATS-FO (l'Union Nationale FORCE OUVRIERE des Syndicats de Sapeurs Pompiers Professionnels et PATS) vont pouvoir poursuivre sereinement la défense



Pierrick JANVIER
secrétaire général
de l'Union nationale
des sapeurs-pompiers

des intérêts de la profession et amplifier encore son développement.

D'ores et déjà de nombreux syndicats départementaux ont, par leur assemblée générale, choisi l'affiliation à Force Ouvrière.

Les membres du conseil syndical du SNSPP-PATS-FO parcourent les différents départements pour assister aux assemblées générales et aider les camarades à développer notre syndicat.

L'avenir sera ce que nous en ferons ensemble et ensemble, nous serons plus forts !

Temps de travail

Suite à la mise en demeure de la France par la commission Européenne pour ne pas être en conformité avec la directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail, le gouvernement a, par la sortie du décret 2013-1186 du 18 décembre, modifié le décret 2001-1382 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

Le SNSPP-PATS-FO dénonce ce décret qui mélangeant à la fois, droit français et droit européen, ne répond pas aux attentes des personnels, notamment sur l'aménagement de fin de carrière.

De plus, la sortie tardive du décret le 18 décembre 2013 pour une application au 1^{er} janvier 2014, n'a pas permis de réelles négociations dans certains départements.

Les SDIS en ont profité pour revoir les régimes de travail, diminuer les capacités opérationnelles, diminuer les salaires, augmenter le recours aux sapeurs-pompiers volontaires au profit de recrutements.

Il en découle des mouvements de contestations et de grève au sein des SDIS de France comme dans l'Aube, la Charente, l'Eure, la Haute-Loire, la Haute-Savoie, l'Hérault, l'Isère, la Vendée, la Seine Maritime.

Le SNSPP-PATS-FO continue d'interpeller le ministère de l'intérieur et la DGSCGC sur ce manque criant de dialogue social.

Dossiers en cours

Clause de revoyure de la filière sapeurs-pompiers professionnels :

Après de longs mois d'attente, les travaux sur la clause de revoyure débute enfin.

En effet depuis la publication des textes, nous n'avons cessé de demander cette clause pour gommer les aspérités figurant dans les textes et prendre en compte les amendements déposés à la CNSIS et au CSFPT.

L'administration semble avoir compris les enjeux de ce dossier et serait prête à prendre en compte un grand nombre de nos propositions.

Nous nous efforçons de parfaire ce dossier qui permettrait d'asseoir la filière sapeurs-pompiers et de répondre aux attentes des agents sur le terrain.

Il faut maintenant concrétiser et permettre avec un nouveau passage des décrets modificatifs en CNSIS, CSFPT et conseil d'Etat, une publication des textes courant septembre.

D'autres modifications statutaires pour les personnels des services de santé et secours médical (SSSM), les emplois supérieurs de direction (ESD), les emplois d'opérateurs en salle opérationnels sont en cours.

Le SNSPP-PATS-FO met tout en œuvre pour que ces travaux aboutissent dans les meilleures conditions et les meilleurs délais.

PMI en danger

Depuis quelques temps, nos syndicats font remonter à l'Union des constats alarmants sur la situation des services sociaux et médico-sociaux dans les départements.

Ainsi, les services de PMI (Protection maternelle et infantile) censés offrir des consultations gratuites et préventives, sont mis en danger.

Sous couvert de difficultés financières, les Conseils Généraux restreignent la politique de prévention qui concerne la protection de la santé de la famille et de l'enfant.

Les missions des PMI se limitent souvent à la protection de l'enfance et aux modes d'accueil (ASMAT, ASSFAM).

Depuis de longs mois, notre Union a constaté et dénoncé le recul de la PMI dans les politiques départementales alors que dans le même temps, les mesures de protection augmentaient.

Beaucoup de consultations de nourrissons, de femmes enceintes, de planification familiale, de bilan de santé en école maternelle sont supprimés. Partout on nous signale des postes vacants de médecins, de puéricultrices, de sages-femmes, et ceci dans un **contexte d'aggravation de la précarité sociale et d'évolution des structures familiales.**

Pour ces professionnels, c'est la remise en cause de leur cœur de métier, la **disparition de l'accès de proximité aux soins gratuits.** On peut s'interroger sur les actions de vaccination, de dépistage, du soutien à la fonction parentale, d'accompagnement et d'éducation pour la santé dans des situations de handicaps et de maladies chroniques, des activités de contraception, de lutte contre les violences faites aux femmes.

Ce manque de moyens des services de PMI s'inscrit souvent dans nos départements dans des **réorganisations des services d'actions sociales.**

Ainsi, des schémas départementaux sont mis en place, rognant sur les moyens et fragilisant les services (personnes âgées, personnes handicapées, personnes en insertion...)

Force Ouvrière soutient les revendications des personnels sociaux, médico-sociaux et administratifs de ces services mis en difficulté et demande la reconnaissance du travail de ces professionnels, l'amélioration de leurs statuts et de leurs rémunérations.

Force Ouvrière exige également que dans tous les départements, les services de PMI soient dirigés par un médecin et soient renforcés par des personnels qualifiés dans les domaines médical, paramédical, psychologique, éducatif et social.

Dans l'attente de l'examen par le Conseil Supérieur de la FPT de leurs situations et pour que la journée d'action « assurer l'avenir de la PMI » du 30 janvier, soutenue par l'Union des personnels des services des Départements et des Régions, soit suivie d'effets : médecins, puéricultrices et puériculteurs, sages-femmes, infirmiers, même combat ; nous avons invité nos syndicats à organiser toutes les formes d'actions nécessaires : assemblées, rassemblements, manifestations, délégations auprès des exécutifs départementaux, des préfets, grèves, etc.



Alex DELUGE
secrétaire général
de l'Union Nationale des
Personnels des Services
des Départements et Régions

Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.)

Au niveau des branches professionnelles, les organisations syndicales sont tenues de négocier sur les salaires au moins une fois par an.



**Jean-Jacques
BAGHDIKIAN**
secrétaire général
de l'Union Nationale
des OPH

La négociation porte sur les salaires de base minimum, ce qui veut dire que la branche professionnelle ne négocie pas les salaires réels mais bien les minima conventionnels.

La N.A.O. de branche fixe la tendance pour les N.A.O. locales.

La commission paritaire nationale des O.P.H. s'est réunie à Paris les 19 décembre 2013 et 15 janvier 2014 sur ce thème.

Dès l'ouverture des négociations, FO a souhaité que le collège employeur soit attentif à ses propositions afin de permettre aux salariés des O.P.H. d'avoir une réelle évolution salariale.

En effet, les salariés des O.P.H. voient leurs salaires figés et ce, depuis nombre d'années.

Ainsi, nous avons souhaité aller au-delà de la discussion des minima des catégories.

Cela ne peut se traduire que par un **avenant à l'accord national du 24 novembre 2010 portant sur le barème des rémunérations.**

Vous trouverez ci-contre la déclaration faite en séance par la délégation Force Ouvrière. Vous pourrez lire

certaines de nos propositions mais la liste n'est pas exhaustive, bien sûr.

La délégation des employeurs nous a présenté un tableau très noir de la situation économique des Offices Publics de l'Habitat.

Elle nous a opposé les contraintes budgétaires des organismes, la pression des locataires sur les loyers, etc. Pour autant, les deux propositions ci-dessous faites par le collège employeur ne peuvent nous satisfaire :

- Le 19 décembre : 0,5% d'augmentation des minima des catégories.

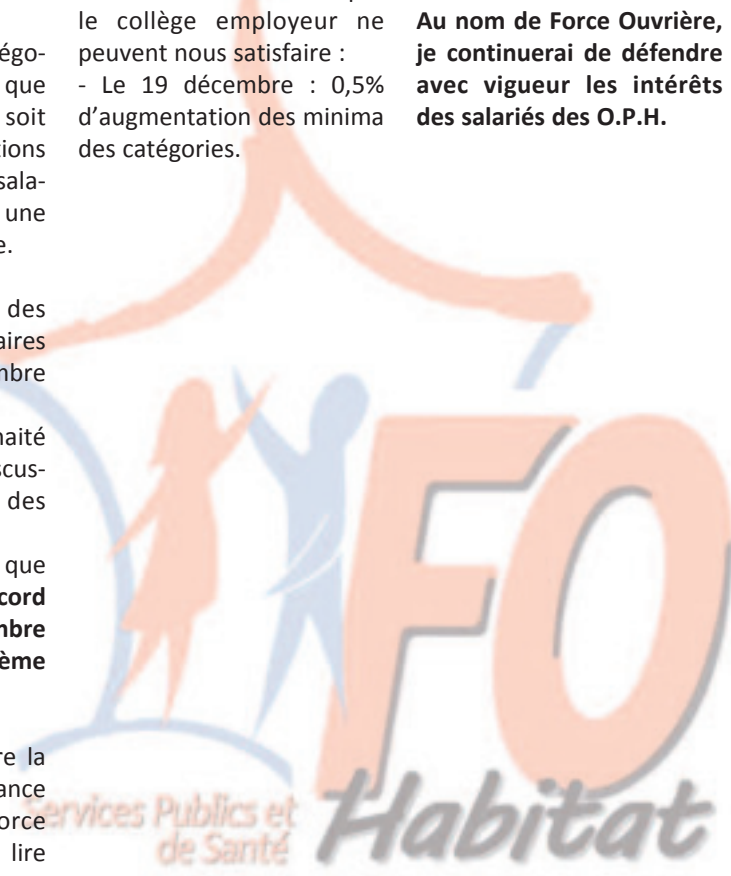
- Le 15 janvier : une deuxième proposition de 0,64% d'augmentation des minima des catégories.

De qui se moque-t-on ? Cela est loin d'être suffisant.

Au nom de Force Ouvrière, j'ai refusé cette proposition et l'ensemble des organisations syndicales ont suivi.

Une troisième réunion a été fixée au 12 février prochain.

Au nom de Force Ouvrière, je continuerai de défendre avec vigueur les intérêts des salariés des O.P.H.



Déclaration faite en séance C.P.N. du 19 décembre 2013

«Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, Chers collègues,

La Fédération des services publics et de santé Force Ouvrière et plus particulièrement l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT, a toujours eu le désir de mener à bien et à terme la négociation salariale.

D'ailleurs, j'ai le plaisir de vous remettre en mémoire le fait que l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a signé l'avenant n°1 portant sur la revalorisation des barèmes de rémunérations de base au sein des Offices Publics de l'Habitat.

Par contre, cela ne suffit pas.

Aujourd'hui, en matière de progrès social, si nous sommes favorables à la revalorisation des minima des catégories, nous regrettons toutefois, qu'en dehors de ces revalorisations, trop de salariés voient leurs salaires figés. Au-delà des minima négociés chaque année, et sur la base d'un seul et même décret des personnels, il n'est pas normal que l'inflation ne soit même pas couverte pour tous les salariés des OPH, quel que soit leur niveau et leur statut.

Nous savons que des salaires figés entraînent une perte du pouvoir d'achat. Les Offices Publics de l'Habitat doivent garantir le pouvoir d'achat des hommes et des femmes qui méritent tous que l'on reconnaisse leurs efforts.

Force est de constater aujourd'hui, que le personnel OPH (public, privé) n'a pas cette reconnaissance.

La valeur du point a été revalorisée au 1er janvier 2013 mais cela n'a pas été appliqué dans les OPH d'où une stagnation des salaires et nous le déplorons.

Nous déplorons également la libre interprétation de l'accord national du 24 novembre 2010, et plus particulièrement l'absence de négociations avec les Directeurs Généraux concernant le déroulement de carrière des fonctionnaires exerçant dans les Offices publics de l'Habitat qui ne correspond pas au dialogue social voulu par la fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat.

Les offices Publics de l'Habitat ont besoin d'une politique salariale unifiée au niveau national pour continuer à être performants, or, nombre de salariés voient leur salaire diminuer chaque année, ce qui est encore plus dramatique pour les bas salaires.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT ne peut pas rester attentiste et demande dès aujourd'hui :

- *Que la valeur du point OPH s'applique à l'ensemble des organismes ;*
- *Des mesures immédiates visant à revaloriser le pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels OPH, fonctionnaires et droit privé ;*
- *Une augmentation des minima des catégories ;*
- *Une augmentation de la valeur du point.*

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT attend un engagement fort sur ces mesures à prendre de la part des dirigeants.

Nous vous remercions pour votre écoute.»

Jean-Jacques BAGHDIKIAN
Secrétaire Général
FO-HABITAT

Ouverture des négociations annuelles obligatoires

dans le secteur de la branche funéraire des établissements privés

Le jeudi 23 janvier s'est ouverte au siège de la CPFM (Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie) à Paris, la première journée de négociation ; au chapitre du jour, la revalorisation des salaires et l'ouverture des négociations sur la création, conformément aux accords de l'A.N.I, d'une protection sociale de branche : frais de santé et risques lourds.



Bruno GRENIER
secrétaire général
de l'UNSF

Les salaires

Répartition dans le secteur privé en trois « collègues » :

- **Cadres**
- **E.T.A.M** (employés techniques et agents de maîtrise)
- **Ouvriers et employés**

Nos revalorisations pour 2014 étaient de 2% du salaire annuel brut pour les cadres et 2.5 % des salaires annuels bruts pour les deux autres collègues.

Après plus d'une matinée de discussions, les deux fédérations patronales CPFM et FFPF (Fédération Française des Professionnels du Funéraire) sont revenues avec des propositions ne dépassant pas 1.3 % d'augmentation sur les trois collègues.

Notre organisation ainsi que celle de la C.G.T a quitté alors la table de discussions, laissant les seules CFE-CGC et CFDT user leur salive dans de vaines palabres.

A ce jour, aucun accord n'est signé et aucune organisation n'a osé parafer le document.

Les deux fédérations patronales nous on proposé de se retrouver sur une table de « discussions de la dernière chance », le 28 février.

Espérons que le temps passé va ramener à la réalité deux fédérations d'un marché en pleine croissance et qu'enfin les fruits du travail des salariés seront un peu mieux répartis.

La protection sociale

Dans cette même journée, l'après-midi fut ouvert aux premières discussions sur l'établissement d'un projet pour l'application des accords de l'A.N.I.

Nous devons déterminer dans un premier temps nos régimes :

Les régimes à cotisations définies

L'engagement pris se caracté-

térise par un budget que les parties acceptent de consacrer à l'objet défini (Prévoyance, Santé, Retraite...). En contrepartie de ce budget, l'assureur propose un « contenu » (garanties) mais en cas de déséquilibre, l'engagement des parties est limité au financement (et non au contenu du régime).

Les régimes à prestations définies

Les parties s'engagent sur un contenu (les garanties) et se trouvent assez fortement contraintes, en cas de déséquilibre, de faire évoluer le budget, sauf à renégocier tout l'accord.

Rappel du contexte économique de la négociation

L'article 5 du Projet de loi de finances 2014 confirme la suppression de l'exonération fiscale de la cotisation employeur aux contrats collectifs de complémentaire

santé, considérée comme un complément de rémunération.

En revanche, la part salarié versée à l'assurance complémentaire resterait déductible du revenu imposable, mais son montant maximal est revu à la baisse.

Modification de la « Portabilité »

Le financement se fera désormais via un **accord de mutualisation** (ce qui fait injustement parler de « gratuité »).

Cet accord doit être mis en œuvre au plus tard le 1er juin 2014 pour la Santé, au 1er juin 2015 pour la Prévoyance.

La durée maximale de la portabilité passe à 12 mois. Elle est fonction de la durée du ou des derniers contrats de travail (si consécutifs chez le même employeur).

L'arrondi se fait au mois supérieur.

L'employeur précise le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'assureur.

C'est l'assureur qui est chargé de vérifier que l'assuré bénéficie de l'assurance chômage (le salarié devant le justifier « à l'ouverture » et « au cours de la période de maintien »).

La portabilité s'applique tant à ses ayants droit qu'à l'assuré principal.

L'article 4 de la Loi Evin est aménagé pour permettre son articulation avec la durée de la portabilité.

Ces débats particulièrement techniques vont demander de multiples réunions jusqu'à l'aboutissement de la mise en place de l'accord.

La date est déjà fixée pour fin février et un calendrier annuel de travail va être mise en place.

Une « pré-grille » de prestations a déjà été proposée... Ce n'est qu'une base de travail mais qui permet de débiter de sérieuses discussions.



CNRACL

Les fonds d'action sociale dans la tourmente...



Robert POUGIS
secrétaire général
de l'Union nationale
des retraités

« Ils ont osé ! »

En septembre dernier (2013), au cours du Conseil d'Administration décentralisé à Clermont-Ferrand, nous avons en commission d'action sociale, avec l'insistance des deux composants « retraités » au CA (FO et CGT), eu l'occasion d'obtenir une **revalorisation des critères d'attributions des aides** en direction de nos retraités les plus défavorisés ; à savoir : **50 euros supplémentaires pour ce qui concerne les planchers et les plafonds d'attribution** les portant ainsi à hauteur maximale annuelle de 1700 euros.

Par ailleurs, nous obtenions également une **majoration de « l'aide énergie »** à hauteur de 600 euros annuels.

A cette occasion, nous notions en commission les réserves de la CFDT et des deux commissaires du gouvernement (budget et sécurité sociale).

Au final, le CA – après tractations au sein du Bureau – optait finalement pour un avis favorable à nos propositions - les réserves étant maintenues au sein des commissaires du gouvernement - au prétexte que la « **COGE** » (**Convention d'Objectifs et de Gestion**)

devait être renégociée d'ici à fin 2013.

Bon à savoir :

toute délibération du Conseil d'Administration est susceptible d'opposition ministérielle dans un délai de 15 jours.

Le délai étant largement dépassé, j'ai considéré à juste titre me semble-t-il, que la délibération était définitivement approuvée et ai informé au moyen de « l'Echo des retraités n°6 », des nouvelles dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Or, dans le mois qui a suivi, un courrier émanant des services ministériels proposait que le CA et le service gestionnaire (la caisse des dépôts) attendent la signature de la nouvelle « COGE » pour appliquer cette délibération.

Cette situation est inadmissible car :

Les partenaires sociaux que nous sommes ont toujours considéré que nous devons avoir une politique prudentielle en terme de dépenses sociales, au regard des budgets qui sont affectés à l'action sociale.

Les budgets trisannuels prévus par l'ancienne « COGE » autorisaient soit une sous-consommation soit un

dépassement des budgets annuels affectés. L'essentiel étant qu'au terme des 3 années budgétaires, le solde soit à l'équilibre.

Or, non seulement nous avons opté pour une politique prudentielle et responsable mais le constat actuel est que nous disposons d'une réserve de près d'un million d'euros – excusez du peu !

Au final, la signature de la nouvelle « COGE » étant prévue pour le mois de janvier ou février 2014, l'application de nos décisions si elles sont maintenues, ne pourra avoir lieu avant le 1^{er} janvier 2015 ; c'est inadmissible !

Le gouvernement d'hier n'aurait jamais osé aller contre un effort pour les plus défavorisés !

Nous vous demandons de vous souvenir du positionnement pour le moins très ambigu de la CFDT lors du renouvellement du Conseil d'Administration qui se fera en principe, en décembre prochain.

Robert POUGIS
Secrétaire Général

**PUB
CNFPT**

PUB
CNRACL